

Fiche Express



La rupture conventionnelle : procédure applicable

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte et problématique

Vous êtes salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI) et souhaitez rompre votre contrat de travail d'un commun accord avec votre employeur. A ce titre, vous voulez connaître les règles de la rupture conventionnelle.

Problématiques : pouvez-vous être à l'initiative de la demande et imposer à votre employeur de rompre le contrat de manière conventionnelle ? Quelle est la procédure applicable à ce mode de rupture ? Comment convaincre son employeur ?

II. Avantages, inconvénient : des éléments pour vous aider à prendre une décision

A. Avantages : possibilité de se rétracter et rupture d'un commun accord

A compter de la signature de la convention, le salarié (comme l'employeur) dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

En signant, salarié et employeur se mettent d'accord sur la rupture du contrat de travail. Généralement, elle se fait dans de bonnes conditions et non dans un climat conflictuel. Elle permet au salarié d'éviter les désagréments de la démission (pas droit au chômage, pas d'indemnité de départ), et à l'employeur de se soustraire à la procédure de licenciement.

B. Inconvénient : l'accord de l'employeur est nécessaire

Le salarié ne peut pas prendre seul la décision de la rupture conventionnelle. Il faut nécessairement l'accord de l'employeur car cette décision doit être prise d'un commun accord.

III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

A. Aborder la rupture avec son employeur et le convaincre

L'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande du salarié¹. Comment tenter de le convaincre ?

Les deux parties seront amenées à se rencontrer au cours d'**un ou plusieurs entretiens**. Il est recommandé au salarié de **préparer à l'avance** ce rendez-vous et ses **arguments** pour améliorer ses chances et de ne pas se heurter à un refus catégorique de l'employeur.

Les motifs de discussion sont multiples : la motivation que vous aviez lors des débuts de la prise de fonction s'est amoindrie, votre poste ne présente plus le même intérêt. Vous pouvez également avancer des raisons personnelles ou une réorientation professionnelle pour motiver votre envie de quitter l'entreprise. L'employeur comprendra ainsi mieux vos motivations.

Le salarié ne doit pas sous-estimer certains points : le fait de **ne plus se sentir à l'aise dans son équipe** de travail ou dans le cadre de son travail, l'existence d'**irrégularités** dans la relation de travail (absence de visite médicale, non-paiement des heures supplémentaires ...), les reproches adressés (lenteur, manque d'organisation, de prise d'initiative ...), les faits de harcèlement moral ou sexuel subis . Il devra expliquer que la situation ne peut pas se prolonger et qu'il convient de trouver une issue équitable et convenable.

L'employeur ne considérera la rupture conventionnelle plus seulement comme un avantage donné au salarié, mais aussi comme une conclusion **amiable** à une relation de travail ne convenant plus à toutes les parties. Le but étant d'insister sur **l'intérêt commun** que représente un tel choix de rupture.

Enfin, le salarié peut mettre en évidence que ce mode de rupture permet d'anticiper son départ et ne pas mettre l'employeur dans l'embarras. Cela lui permet d'organiser les recherches d'un remplaçant et d'éviter de faire face à un départ précipité ou brutal, source de désorganisation.

Il est vrai qu'un salarié **flexible et arrangeant** aura plus de chances de voir sa demande aboutir : laissez un délai à l'employeur afin de trouver un remplaçant et éventuellement le former

¹ Article L1237-11 du Code du travail

B. La procédure applicable

1. Un ou plusieurs entretiens

Afin de convenir ensemble d'une rupture conventionnelle, salarié et employeur doivent nécessairement s'entretenir au cours d'un ou plusieurs entretiens².

Dans la plupart des cas, 2 à 3 entretiens sont nécessaires afin de convenir du **principe de la rupture conventionnelle** (êtes-vous d'accord pour envisager ensemble une rupture conventionnelle ?), définir les **conditions matérielles et financières** (à quelle date le contrat serait rompu ? Je demande telles indemnités, combien me proposez-vous ? Quel matériel dois-je rendre ? etc.) et **signer la convention**.

Au minimum **un entretien est obligatoire** avant la signature de la convention³.



A savoir :

Aucun formalisme n'est prévu concernant la convocation et les entretiens : les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par les parties (date, heure, lieu...).

Concernant l'envoi de la convocation, il est recommandé à l'employeur de procéder à la convocation par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur a le devoir d'informer le salarié de ses droits afin de faire un choix en toute connaissance de cause⁴.

Peut donner lieu à requalification de la rupture conventionnelle en licenciement abusif :

- une information erronée sur le calcul des indemnités chômage perçues par le salarié⁵ ;
- une information mensongère sur le maintien d'une clause de non-concurrence⁶.

Au cours de cet ou ces entretiens, le salarié a la possibilité de se faire **assister**, soit⁷ :

- par une **personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise**,

² Article L1237-12 du Code du travail

³ Article L1237-12 du Code du travail

⁴ art. 12 ANI du 11-01-2008 sur la modernisation du marché du travail ; rép. min. n° 106030, 31 mai 2011

⁵ Cass. Soc. 5 nov. 2014, n°13-16372

⁶ Cass. Soc. 9 juin 2015, n°14-10192

⁷ Article L1237-12 du Code du travail

qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié, voire du supérieur hiérarchique⁸ ;

- en l'absence d'institution représentative du personnel, par un **conseiller du salarié** choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Le salarié faisant le choix d'être assisté lors de l'entretien, doit en informer l'employeur auparavant.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié exerce lui-même cette prérogative. Le salarié doit être informé si l'employeur se fait assister. De ce fait, si le salarié vient seul à l'entretien, l'employeur doit nécessairement en faire de même.

Ni l'un ni l'autre ne peut se faire assister par un avocat.

Il doit être rappelé au salarié, au cours de l'entretien, la possibilité de contacter les services, notamment celui de l'emploi, qui pourra aider à prendre une décision en pleine connaissance de ses droits⁹.

S'il s'agit d'un salarié protégé (membre du comité social et économique « CSE », délégué syndical...), la procédure est spécifique : l'avis des membres du CSE doit être recueilli et consigné dans la convention de rupture.

2. La signature d'une convention de rupture

Une fois que le salarié et l'employeur se sont mis d'accord sur le principe de la rupture conventionnelle et ses modalités, ils **signent une convention de rupture**¹⁰.

La convention définit les conditions de la rupture du contrat de travail, et prévoit notamment¹¹ :

- la **date** de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- le **montant de l'indemnité** spécifique de rupture conventionnelle.

Cette convention doit être faite en plusieurs exemplaires afin que l'employeur en conserve un, tout comme le salarié. Le troisième sera envoyé à l'administration pour homologation.

Cette remise est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander

⁸ Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27594

⁹ ANI du 11 janvier 2008

¹⁰ Article L1237-13 du Code du travail

¹¹ Article L1237-13 du Code du travail

l'homologation de la convention mais aussi pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause¹². Le non-respect de cette obligation permet au salarié d'obtenir **l'annulation de la rupture conventionnelle**. Par conséquent, le salarié perçoit les indemnités prévues pour cause de licenciement sans cause réelle et sérieuse.



A savoir :

La législation ne prévoit **aucun délai** à respecter entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture et la signature de la convention de rupture¹³.

La convention¹⁴ :

- définit les conditions de la rupture, notamment le montant de **l'indemnité spécifique** qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (il convient de retenir la plus favorable) ;
- fixe la **date de la rupture**, ne pouvant intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation¹⁵.

Elle précise également la date de fin du contrat et le **délai de rétractation**.

Si la convention de rupture contient une clause de renonciation à tout recours, celle-ci est réputée non écrite sans que la validité de la convention soit affectée¹⁶.

La convention de rupture (le CERFA n°14598*01) contient tous les éléments de la rupture :

- identité du salarié concerné ;
- ancienneté du salarié pour le calcul de l'indemnité de rupture ;
- moyenne des 3 et 12 derniers mois de salaire pour le calcul de l'indemnité ;
- le montant de l'indemnité ;
- si les parties sont accompagnées ou non et par qui (identité et qualité) ;
- date de la rupture, date de fin du délai de rétractation.

¹² Cass. Soc. 6 février 2013, n°11-27000

¹³ Cass. Soc. 3 juillet 2013, n°12-19268

¹⁴ Article L1237-13 du Code du travail

¹⁵ Cass. Soc. 18 février 2015, n°13-23880

¹⁶ Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-15208

Il est **envoyé** par la partie la plus diligente à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**). En pratique, c'est l'employeur le plus souvent qui envoie les documents à la DIRECCTE.

Le formulaire doit être **signé** (la signature est accompagnée de la mention « lu et approuvé ») et **daté**¹⁷.

3. Le délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention, chacune des parties dispose d'un **délai de 15 jours calendaires** pour exercer son **droit de rétractation**¹⁸.

La rétractation est exercée sous forme d'une **lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception**. Il est donc possible de le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

Le délai de 15 jours calendaires débute le lendemain de la signature et s'achève le 15ème jour à minuit.



Par exemple :

le salarié et l'employeur ont convenu du principe d'une rupture conventionnelle. La convention de rupture est signée le jeudi 7 janvier 2021. De ce fait, le délai de rétractation débute le vendredi 8 janvier 2021. Il s'achève donc le vendredi 22 janvier 2021 à minuit

Par application de l'article R1231-1 du Code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au **premier jour ouvrable suivant**.

L'exercice du droit de rétractation par l'une ou l'autre des parties n'a **pas à être motivé**.

4. La procédure d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une **demande d'homologation à l'autorité administrative** (la DIRECCTE), avec un exemplaire de la convention de rupture¹⁹.

¹⁷ Circ. DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

¹⁸ Article L1237-13 du Code du travail

¹⁹ Article L1237-14 du Code du travail

Cette demande doit être formulée au moyen du CERFA n°14598*01.

Si le salarié concerné est un **salarié protégé** (membre du CSE, délégué syndical ...) la procédure diffère légèrement : il s'agit d'une **demande d'autorisation** à envoyer à l'inspecteur du travail.

Cette demande d'homologation est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** pour donner date certaine à la demande et connaître la date à partir de laquelle est décompté ce délai de 15 jours.

La DIRECCTE a un délai d'instruction de **15 jours ouvrables** (c'est-à-dire tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions légales de recours à la rupture conventionnelle et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Si le salarié est un salarié protégé la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail²⁰. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. Aucune autorisation implicite n'est possible : si l'inspecteur du travail n'a pas adressé son autorisation de rupture motivée dans le délai de 15 jours, la demande est réputée rejetée.

5. Date de la rupture

La date de **rupture** ne peut intervenir avant le **lendemain du jour de l'homologation**²¹, ou du lendemain de l'expiration du délai de 15 jours imparti à la DIRECCTE pour se prononcer en cas de silence de sa part.



Pense-bête :

Pour fixer la date de rupture du contrat, il convient de tenir compte :

- du délai de rétractation de 15 jours calendaires ;
- du délai de 15 jours ouvrables nécessaire à la DIRECCTE pour instruire l'homologation ;
- des délais d'acheminement du courrier

²⁰ Article L1237-15 du Code du travail

²¹ Article L1237-13 du Code du travail

6. Durée de la procédure

La signature de la convention de rupture peut intervenir dès le 1^{er} entretien.

Ainsi, une rupture conventionnelle peut devenir effective en **un peu plus d'un mois**.

A compter de la signature, le salarié et l'employeur disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. A la fin de ce délai, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation auprès de la DIRECCTE. L'autorité administrative dispose alors d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

7. Préavis

Se pose régulièrement la question d'un « préavis » de rupture conventionnelle. Cependant, **aucun préavis** n'est prévu par le Code du travail : ce terme est réservé au licenciement et à la démission.

Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail convenant à chacun, d'un commun accord. Cette dernière pourra être plus ou moins éloignée de la date minimale de rupture initiale.

Durant la procédure, le contrat continue de se dérouler normalement : le salarié pourra continuer de travailler ou être en congés payés. La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail et le salarié devra être rémunéré normalement pendant cette période.

8. Demande en ligne

Il est également offert aux parties la possibilité de compléter la convention de rupture en ligne grâce au **service TéléRC**, disponible sur le site telerc.travail.gouv.fr.

Attention, ce site ne permet pas d'envoyer directement la demande d'homologation par internet, son rôle est seulement de **remplir la convention de rupture en ligne**.

A l'issue de la saisie, il faudra toujours **imprimer en 3 exemplaires** le document ainsi rempli, **le signer et le dater**.

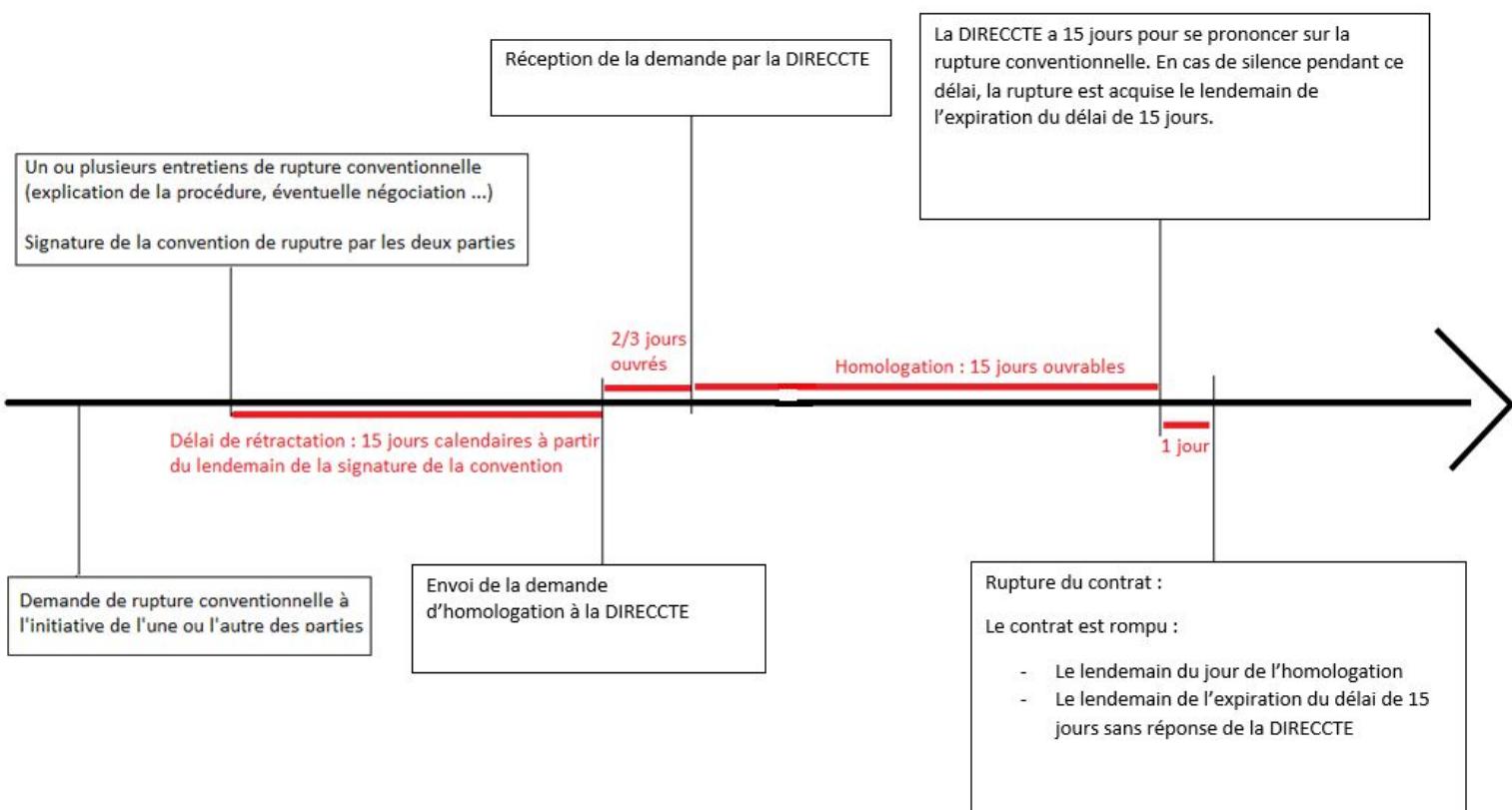
A l'expiration du délai de rétractation de 15 jours, après avoir signé le document, le formulaire doit être **envoyé à la DIRECCTE** au format papier traditionnel.

L'intérêt principal de ce service est de bénéficier d'une saisie assistée et de vérifier que tous les champs obligatoires sont bien remplis, que les délais légaux sont respectés et que l'indemnité de rupture est au moins égale au minimum légal.

Attention, le service ne vous alertera pas si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à ce que la convention collective impose : seul le montant de l'indemnité légale est pris en compte.

Toutefois, ce service ne concerne pas les salariés protégés.

9. Frise chronologique





A retenir :

- à compter de la signature de la convention, le **salarié et l'employeur** dispose d'un **délai de rétractation de 15 jours calendaires**
- puis, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation auprès de la **DIRECCTE**. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de **15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande**
- **aucun préavis** n'est prévu par le Code du travail : ce terme est réservé au licenciement et à la démission
- la **rupture conventionnelle** peut être **requalifiée en licenciement abusif** en cas d'**information erronée** sur le calcul des indemnités chômage perçues par le salarié ou **mensongère** sur le maintien d'une clause de non-concurrence